Streikrecht, Demokratie Demokratie und Gerd Muhr (Hrsg.) Sozialstaat

Beiträge zum Arbeitskampfrecht einzelne Härtefälle gegeben haben, aber es ist keine soziale Verelendung trotz 6 Wochen Kurzarbeit entstanden, trotz 6 Wochen Streik und Aussperrung, ohne daß dann die Gewerkschaften eingesprungen sind.

Es wird hier ein Horrorgemälde gezeichnet, das Sie moralisch in Ihrer Auffassung bestärkt: Wir müssen doch den Arbeitskampf praktizieren und die Aussperrung abschaffen, damit wir überhaupt ein Mindestmaß an Gleichwertigkeit haben. Das ist eine Schieflage. Herr Hensche, ich bedaure sehr, daß Sie als intelligenter Mann 10 Jahre lang in dieser Schieflage geblieben sind. Ich würde hoffen, daß es vielleicht heute einen kleinen Beitrag gibt zur Nachdenklichkeit. Wenn es uns gelänge, außerhalb eines konkreten Streitstoffes - wir können so etwas nicht in einer laufenden Tarifrunde lösen - uns zusammenzusetzen, um einmal miteinander darüber zu diskutieren, dann wäre das schon ein erster Schritt nach vorne. Ich habe allerdings gewisse Sorgen, wenn ich höre, daß der Vorsitzende der Industriegewerkschaft Chemie vor drei Tagen eine Rückkehr zur konzertierten Aktion gewünscht hat, und gestern äußerte Herr Steinkühler, daß man diese Rückkehr nicht vollziehen kann. Dann sehe ich ja, welche Disharmonien Sie in Ihrem eigenen Lager haben, wenn Sie sich über eine solche Frage noch so grundsätzlich streiten. Dann habe ich natürlich gewisse Zweifel, daß Sie mit der Arbeitgeberseite unbefangen genug diskutieren, ob der Arbeitskampf wirklich die vorrangige Stelle verdient, wie Sie sie hier darstellen, oder ob es nicht besser und vernünftiger, auch für Ihre Mitglieder, wäre, wenn wir den Arbeitskampf wieder zurückdrängen würden.

Wolfgang Däubler:

Es ist eben gesagt worden, was mich ein bißchen verblüfft hat, wie erfolgreich Betriebsräte agieren könnten. Wenn ich an Erfahrungen aus Einigungsstellen denke, so heißt es in der Regel von Arbeitgeberseite: Es fehlt an der Regelungskompetenz, im Gesetz ist kein Mitbestimmungsrecht. Betriebsräte stoßen da sehr schnell an die Grenze ihres Handelns. Leider haben wir die Situation, daß nicht nur über die Rationalisierungsentscheidung als solche nicht mitbestimmt werden kann, sondern daß auch sehr viele Folgeentscheidungen einseitig vom Arbeitgeber getroffen werden. Es gibt ein paar Dinge nach dem Enumerationsprinzip, bei denen Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht haben, aber im übrigen ist die Regelung der Arbeitsbedingungen – von dem marginalen Recht des § 91 BetrVG, das nie greift, einmal abgesehen – Sache des Arbeitgebers. Erfolgreiche Tätigkeit der Betriebsräte würde also voraussetzen, daß diese effektiv über Arbeitsbedingungen und

darüber hinaus auch über ein Stück Rationalisierungsentscheidung mitbestimmen könnten.

Ein zweiter Punkt, bei dem es mir auch schwerfällt, hier befriedend zu wirken, ist die These, daß Lohnerhöhungen Ursache für Rationalisierung sind. Wenn man sich das gelobte japanische Beispiel vor Augen führt, so wird man schlechterdings nicht behaupten können, daß die angebliche Bescheidenheit der japanischen Arbeitnehmer dazu geführt habe, daß dort weniger rationalisiert worden ist. Im Gegenteil, nicht das Lohnniveau, sondern der internationale und nationale Wettbewerb zwingen sehr viele Unternehmer, ihre Kosten zu minimieren: Hier liegt die wichtigste Wurzel für Rationalisierungsstrategien.

Um zum eigentlichen Punkt zu kommen. Es ist gesagt worden, man müsse sich fragen, wie sich eigentlich Recht entwickele. Dabei muß man immer wieder feststellen, daß es eine ganz eigenartige Zweiteilung der Betrachtung gibt. Einmal geht es um die Vergangenheit - da sind die Historiker und die Rechtssoziologen gesucht. Hier ist man gerne bereit, zuzugestehen, daß beispielsweise das Streikrecht erkämpft werden müßte, daß man es nicht durch Hoheitsakt geschenkt bekommen hat, sondern es zunächst ein Stück begrenzte Regelverletzung war. Sobald man aber dieses alte, auf Erfahrung beruhende Prinzip auf die jüngere Vergangenheit oder gar auf die Gegenwart anwendet, wird einem sofort entgegengehalten: »Dies ist Rechtsbruch, Verweilen im Betrieb ist rechtswidrige Betriebsbesetzung. Derartiges kann niemals von uns akzeptiert werden.« Ich vermag nicht einzusehen, warum man unterschiedliche Maßstäbe anlegen soll an das, was in der Geschichte war, und an das, was sich heute entwickelt. Auch gibt es für das Verweilen im Betrieb gute juristische Gründe. So ist es ein evidenter Wertungswiderspruch, auf der einen Seite zu sagen, es bestehe Partnerschaft nach dem Betriebsverfassungsgesetz, nach dem Mitbestimmungsgesetz und nach dem Arbeitsvertrag - gleichzeitig aber einen Partner, nämlich den Arbeitgeber, in die Lage zu versetzen, den anderen Partner rauszusetzen, ihn von heute auf morgen auszubooten. Es wäre daher viel logischer, dem Arbeitnehmer - vergleichbar mit einem Mieter - Mitbesitz im Sinne tatsächlicher Innehabung des Arbeitsplatzes zuzusprechen.

Auch wenn man nicht auf dieser Ebene argumentiert, muß man sehen – und das ist angesprochen worden, aber noch nicht ausreichend vertieft –, daß das Streikrecht, gerade auch das eingeengte Streikrecht, effektiv funktionsfähig sein muß. Wenn sich nun die Voraussetzungen für seine Ausübung so ändern, daß es in einzelnen Branchen oder Be-

beitsplatz – diese Aufzählung ist unvollständig – sind viele Ideen gekommen. Man fragt sich, ebenfalls als schlichter Bürger und gar nicht als Professor, weswegen ist der direkte Weg eigentlich so uninteressant. Das Streikrecht ist bei uns garantiert, und das ist ja keineswegs selbstverständlich. In sehr vielen, in überwiegend vielen Ländern gibt es das gar nicht. In Militärdiktaturen gibt es kein Streikrecht...

(Tumult)

... zuletzt noch in Franco-Spanien stand es im Strafgesetzbuch: Wer streikt, wird mit Gefängnis nicht unter zwei Jahren bestraft, und glücklicherweise steht es dort nicht mehr, seitdem Spanien eine Demokratie ist. Im ganzen Ostblock, von Magdeburg bis Wladiwostock, gibt es das ebenfalls nicht.

Nun, ganz offenbar ist das ein finanzielles Problem, ein Streik ist sehr teuer. Ich bin jedesmal besonders dankbar gewesen, wenn – wie von Herrn Dr. Hensche – konkrete Zahlen genannt worden sind, ich habe mir notiert: ein Aussperrungstag würde 2,4 Millionen DM kosten – habe ich das richtig notiert?

Detlef Hensche:

... bis zu 6 Millionen.

Klaus Adomeit:

Das würden bis zu 6 Millionen sein, und ich werde meinen Studenten in Berlin das auch konkret mitteilen, damit man mal eine Vorstellung hat, was Aussperrung bedeutet. Nun müßte man aber mal sehr genau rechnen. Ich könnte mir nicht vorstellen, daß die Arbeitnehmerschaft und die Gewerkschaften so arm sind, daß sie sich eine Woche Streik, zwei Wochen, vielleicht auch drei Wochen Streik nun finanziell partout nicht leisten könnten. Die Arbeitnehmer von uns bekommen 12, 13, manchmal mit Urlaubsgeld 13,5 Gehälter. In einem Aufsatz in »Der Betrieb« war kürzlich zu lesen, die IG Metall könne allein aus ihren Kapitaleinnahmen das, was an Aussperrungsgeldern auf die IG Metall zukommen dürfte, finanzieren. Ich weiß nicht, ob das stimmt, ich kann es nicht nachprüfen. Aber es hat sich kein Widerspruch dagegen geregt, und daraus entnehme ich, es wird schon etwas dran sein. Intensivieren wir also die Diskussion über diese Punkte mit ganz exakten Zahlen, und ich behalte mir mein Ergebnis dann vor.

Jochen Bäumel:

Ich möchte das Wort weitergeben an Professor Däubler und ihn bitten, nicht in das große, weite Feld der Wirtschaftspolitik einzutauchen, sondern sich mehr – wenn es geht – der Grundsatzfrage zu widmen, bei der es an den Nerv geht. Wo hört die Friedenspflicht auf und wo fängt sie an.

Wolfgang Däubler:

Ich stimme Ihnen zu, daß es nicht immer sehr vorteilhaft ist, wenn sich Juristen mit ökonomischen Zusammenhängen auseinandersetzen. Herr Adomeit hat ein Stichwort gegeben zum Streikrecht, das ich voll und mit gutem Gewissen aufgreife. Er hat nämlich gesagt: Es gibt keinen Streik in den Militärdiktaturen, es gab kein Streikrecht in Franco-Spanien, und es gibt kein Streikrecht in den sozialistischen Ländern. In der Tat! Aber daraus kann man doch weiß Gott nicht ableiten, daß wir das Modell von Militärdiktaturen hierhin importieren sollten. Genau dieses Gegenmodell zeigt ja, wie notwendig es ist, daß ein Streikrecht besteht. Die Situation in Spanien, die Herr Adomeit sehr gut kennt, ist heute die, daß auch die Arbeitgeber sehr froh darüber sind, nicht mehr das alte System mit seinen zahllosen Konflikten zu haben, sondern Gewerkschaften mit verfassungsmäßig gewährleistetem Streikrecht und als effiziente und verläßliche Verhandlungspartner. Streikrecht bedeutet allerdings in Spanien sehr viel mehr als bei uns. Es umfaßt etwa auch das, was wir hier üblicherweise als »wilden« Streik bezeichnen.

Damit bin ich bei meinem nächsten Punkt. Wenn wir hier in der Bundesrepublik von Streikrecht reden, dann nehmen wir von vornherein eine große Verengung vor. Wir behandeln nämlich nur das gewerkschaftliche Streikrecht zur Erreichung besserer Tarifverträge und im Zusammenhang damit Solidaritätsstreiks und gegebenenfalls auch mal Arbeitsniederlegungen zu Demonstrationszwecken. Das sehr viel weiter gefaßte Streikrecht der meisten anderen westlichen Länder spielt in unserer Diskussion keine Rolle. Ich will dies hier nicht vertiefen. Ich will auch nicht die Gründe aufzählen, die dafür maßgeblich sind, daß wir das Streikrecht auf diesen speziellen Bereich beschränken, aber an der Tatsache als solcher läßt sich nicht zweifeln. Die Befürchtungen der Arbeitgeberseite, daß der Streik gewissermaßen aus dem Ruder laufen könnte, sind unter diesen Umständen völlig unberechtigt. Auch wäre es gut, sich anzuschauen, welche Streikzahlen es im Vergleich zwischen der Bundesrepublik auf der einen Seite und Ländern, die mit uns auf dem Weltmarkt konkurrieren, wie Frankreich, Italien, Spanien oder Großbritannien auf der anderen Seite, gibt. Auch in den USA wird sehr viel mehr gestreikt als bei uns. Die deutsche Arbeiterbewegung hat von ihrem Streikrecht immer nur sehr zurückhaltenden Gebrauch gemacht.

Diese Zurückhaltung zeigt sich unter anderem auch darin, daß das vom BAG geknüpfte umfassende Netz rechtlicher Reglementierungen des Arbeitskampfes akzeptiert wird. Es ist ja nicht so, daß die deutsche Gewerkschaftsbewegung das Arbeitskampfrecht mit all seinen restriktiven Regelungen prinzipiell in Frage stellte, vielmehr wird es – oft zum Erstaunen ausländischer Beobachter – im wesentlichen akzeptiert. Dies zum allgemeinen Rahmen der Diskussion, den man nicht übersehen sollte.

Nun zu den konkreten Fragen, die Herr Bäumel angesprochen hat. Mir war und ist bei den aktuellen Warnstreiks nicht recht klar, warum die Arbeitgeber sofort die Arbeitsgerichte bemüht haben. Natürlich ist die Friedenspflicht aus dem Lohntarif noch nicht abgelaufen. Aber genau so sicher ist, daß die Friedenspflicht aus dem Arbeitszeitvertrag zu Ende ist, daß also die Frage der 35-Stunden-Woche als solche nicht mehr unter die Friedenspflicht fällt. Deshalb sind Warnstreiks, die nur die 35-Stunden-Woche zum Gegenstand haben, selbstverständlich legal. Wenn es anders wäre, dann hätten wir einen Tarifvertrag, nach dem überhaupt nicht gestreikt werden dürfte, solange ein anderer Tarifvertrag läuft. Dies kann schlechterdings nicht zulässig sein. Ändert sich dies, wenn man auf das Transparent schreibt »35 Stunden bei vollem Lohnausgleich«? Damit ist in der Tat eine Frage angesprochen, die im Lohntarif geregelt ist. Allerdings nur für einen kleinen Teil der Beschäftigten. Denn der Lohnausgleich bei Arbeitszeitverkürzung stellt sich bei all denjenigen automatisch ein, die als Angestellte beschäftigt sind, also ein Monatsgehalt beziehen, und bei den Arbeitern, die im Monatslohn beschäftigt sind. Erfaßt sind somit nur die Stundenlöhner. Sie auszuklammern wäre nicht nur grob ungerecht, sondern wohl auch rechtswidrig: Würde man sagen: »Bei euch gibt es keinen oder nur einen halben oder einen 60% igen Lohnausgleich«, so wäre dies ein Verstoß gegen den auch die Tarifparteien bindenden Gleichsatz.

Ergebnis: Ich sehe keinerlei Verletzung der Friedenspflicht in diesem Zusammenhang. Die Frage des Lohnausgleichs für Stundenlöhner ist schon deshalb eine untergeordnete Forderung, weil ihre Realisierung sowieso nicht ernsthaft kontrovers ist und von Rechts wegen auch nicht verweigert werden kann. In der juristischen Literatur gibt es eine Meinung, die besagt, wenn auch nur eine klitzekleine Forderung

rechtswidrig ist, macht dies den ganzen Arbeitskampf rechtswidrig. Das wird ausgehandelt unter dem Stichwort der Rührei-Theorie – ein faules Ei macht das Ganze kaputt. Diese These ist aber erfreulicherweise nicht herrschende Meinung, auch das Bundesarbeitsgericht hat sie schon in den 50er Jahren zurückgewiesen.

Ein paar Worte noch zur grundsätzlichen Zulässigkeit von Warnstreiks. Das Bundesarbeitsgericht hat 1976 entschieden und 1984 bestätigt: Warnstreiks verletzen nicht das Ultima-ratio-Prinzip, sondern sind ein Mittel, um Tarifverhandlungen auf eine rationalere Grundlage zu stellen. Wenn es nämlich Warnstreiks gibt, wissen beide Seiten – Gewerkschaften wie auch Arbeitgeber –, ob und in welchem Umfang Streikbereitschaft besteht. Wer zu einem Warnstreik in der Lage ist, wird in aller Regel auch bei einem Kampfstreik nicht abseits stehen.

Das bedeutet, daß das Spekulieren mit mangelnder Kampfbereitschaft der Belegschaften zu Ende ist. Es wird klar, wenn eine Einigung nicht zustande kommt, ist mit einem umfangreichen Arbeitskampf zu rechnen. Dies ist eine Form der Auseinandersetzung, die im Grunde gerade große Streiks vermeidet, die auch in sehr vielen Fällen große Streiks vermieden hat. Man einigt sich aufgrund der Erkenntnis, daß die Streikdrohung nicht nur eine verbale, sondern eine reale ist. Im übrigen muß ich gestehen, daß ich nie verstanden habe, wo eigentlich die Rechtsgrundlage für das gegen die Warnstreiks ins Feld geführte sogenannte Ultima-ratio-Prinzip liegt. Wenn eine Bank beispielsweise mit einem Unternehmen über eine Sanierung verhandelt, dann kann das große gesamtwirtschaftliche Bedeutung haben, zumindest für die betroffene Region. Mir ist niemals im wirtschaftsrechtlichen Schrifttum eine Äußerung bekannt geworden, wonach hier das Ultima-ratio-Prinzip gilt. Trotz aller Folgen verlangt niemand, daß solange verhandelt wird, bis es nicht mehr weitergeht. Es ist der freien Entscheidung jeder Seite überlassen, ob sie eine Stunde oder vier Wochen verhandeln will. Warum im Arbeitskampf etwas anderes gelten sollte, ist mir noch nie nachvollziehbar gewesen.

Dieter Kirchner:

Ich würde gerne das, was zuletzt Herr Prof. Däubler gesagt hat, was man ja auch unter das Motto stellen kann: Juristen haben es nicht nur mit ökonomischen Tatbeständen schwer, Juristen haben es auch mit tarifpolitischen Tatbeständen schwer, noch einmal aufgreifen, um dann weiterzuführen.

Ich glaube, die so hübsch apostrophierte Rührei-Theorie paßt auf die

trieben mehr oder weniger leerläuft, dann muß man sich eben überlegen, wie unter Wahrung der Grundprinzipien der bestehenden Rechtsordnung das gestörte Gleichgewicht wieder hergestellt werden kann. Dabei ist – wenn andernfalls der Streik zusammenbrechen würde – das Verweilen im Betrieb ein wesentliches Mittel, um das Streikrecht überhaupt noch als Hilfsmittel der Tarifautonomie funktionsfähig zu erhalten. Das zu bedenken bitte ich auch die Vertreter der Arbeitgeberseite. Und noch einmal sei in Erinnerung gerufen: Die Grundsätze, die man bei der Analyse für die Vergangenheit praktiziert, die sollte man ehrlicherweise auch auf die Gegenwart anwenden.

Jochen Bäumel:

Die Worte, die Herr Däubler gefunden hat, waren offensichtlich doch nicht ganz so befriedigend. Herr Erdmann hat noch einmal um eine Kurzbemerkung gebeten.

Ernst-Gerhard Erdmann:

Ich will schon Ihren Organisationswunsch nach Möglichkeit respektieren, den Sie gehabt haben. Aber ich möchte doch Herrn Prof. Däubler bescheinigen, daß er in der Tat nicht befriedigend mit dem, was er in seinen letzten Beiträgen gesagt hat, gewirkt hat, und vielleicht konnte das auch niemand so recht von Ihnen erwarten. Überrascht bin ich über die Minimierung, die Sie der Rolle der Betriebsräte zuschreiben. Ich glaube, daß Sie da völlig neben der Realität der betrieblichen Praxis diskutieren, ohne dies hier zu vertiefen. Aber wenn ich noch einmal zu Ihrer These der Rechtsentwicklung durch außerrechtliches Verhalten kommen darf. Zu ihrem Beispiel, daß die Betriebsbesetzungen eine Fortentwicklung des Arbeitskampfrechtes darstellen würden, lassen Sie mich ganz unmißverständlich sagen: Der Arbeitskampf in der Druckindustrie ist selbstverständlich auf anderem Wege als dem der Betriebsbesetzung möglich. Ich warne davor, Rechtsfortbildung durch Rechtsbruch zu vollziehen. Ein allerletzter Satz, und damit möchte ich versuchen, von mir aus etwas Befriedendes zu sagen: Lassen Sie uns versuchen, all den Differenzen tiefgreifender Art zum Trotz, die heute hier auf dem Podium zum Ausdruck gekommen sind, doch den Weg zu gehen, den Arbeitsfrieden im Laufe der kommenden Jahre sicherer und nicht unsicherer zu machen.

Michael Kittner:

Da kann ich natürlich nicht ruhig bleiben, wenn ich höre, daß Herr

Kirchner sagt, die Forderung der Arbeitszeitverkürzung ist von uns mit einem Angebot bedient worden. Dazu sage ich, Herr Kirchner, bitte machen Sie echte Angebote und bedienen Sie nicht die Arbeitszeitverkürzung. Machen Sie Angebote, verhandeln Sie so, daß das vermieden werden kann, wovon Sie selbst sagen, Sie wollen es nicht. Es liegt in Ihrer Hand, wie das sein wird.

Jochen Bäumel:

Die Schwierigkeit, eine Diskussion zu beenden, wenn Tarifverhandlungen laufen, haben wir jetzt gerade mitbekommen. Positionen und Gegenpositionen sind dargestellt worden. Ich werde nicht den Versuch unternehmen, Wesentliches aus dieser Diskussion zusammenfassen zu wollen. Ich möchte mich bei den Herren hier am Podium für die Diskussion und beim Plenum auch für das Zuhören bedanken.